Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (čtvrtého senátu)

21. května 2015 *

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Směrnice 92/85/EHS — Opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň — Článek 11 body 2 a 4 — Pracovnice ve služebním poměru, které je uděleno neplacené volno z osobních důvodů, aby mohla pracovat v zaměstnaneckém poměru — Odmítnutí přiznat jí dávku v mateřství z důvodu, že jakožto zaměstnankyně nesplnila požadavek minimální příspěvkové doby k získání některých sociálních dávek“

Ve věci C-65/14,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Tribunal du travail de Nivelles (Belgie) ze dne 20. prosince 2013, došlým Soudnímu dvoru dne 10. února 2014, v řízení

Charlotte Rosselle

proti

Institut national d’assurance maladie-invalidité (INAMI),

Union nationale des mutualités libres (UNM),

za přítomnosti:

Institut pour l’égalité des femmes et des hommes (IEFH),

SOUDNÍ DVŮR (čtvrtý senát),

ve složení L. Bay Larsen, předseda senátu, K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (zpravodaj) a A. Prechal, soudci,

generální advokátka: E. Sharpston,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za Ch. Rosselle L. Markey, avocate,

— za Union nationale des mutualités libres (UNM), A. Mollu

* Jednací jazyk: francouzština.

— za belgickou vládu M. Jacobs a C. Pochet, jako zmocněnkyněmi,

— za Evropskou komisi D. Martinem, jako zmocněncem,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 18. prosince 2014,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. L 348, s. 1) a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 2004, s. 23).

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi Ch. Rosselle na jedné straně a Institut national d'assurance maladie-invalidité (Národní ústav pojištění pro případ nemoci a invalidity) (INAMI) a Union nationale des mutualités libres (Národní svaz zdravotních a nemocenských pojišťoven) (UNM) na straně druhé ve věci odmítnutí přiznat jmenované dávku v mateřství z důvodu, že nesplnila požadavek minimální příspěvkové doby stanovený vnitrostátním právem.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 89/391/EHS

3 Článek 2 odst. 1 směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. L 183, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349) stanoví:

„Tato směrnice se vztahuje na všechny činnosti veřejného i soukromého sektoru (průmysl, zemědělství, obchod, administrativní činnosti, služby, vzdělání, kulturu, zábavu atd.).“

4 Článek 3 písm. a) této směrnice stanoví:

„Pro účely této směrnice se:

a) ‚zaměstnancem‘ rozumí každá osoba zaměstnaná zaměstnavatelem, včetně učňů a stážistů, s výjimkou osob zaměstnaných v domácnosti“.

5 Článek 16 odst. 1 uvedené směrnice stanoví:

„Rada na návrh Komise založený na článku 118a Smlouvy přijímá samostatné směrnice, mimo jiné pro oblasti uvedené v příloze.“

Směrnice 92/85

6 Devátý a sedmnáctý bod odůvodnění směrnice 92/85 uvádějí:

„vzhledem k tomu, že ochrana bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by neměla vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce, ani se nepříznivě dotýkat směrnic o rovném zacházení pro muže a ženy;

[...]

vzhledem k tomu, že by se opatření týkající se mateřské dovolené rovněž míjela účinkem, pokud by nebyla provázena zachováním práv vyplývajících z pracovní smlouvy nebo nároku na odpovídající dávku“.

7 Článek 1 odst. 1 a 2 této směrnice stanoví:

„1. Účelem této směrnice, která je desátou samostatnou směrnicí ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice [89/391], je uskutečňování opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

2. Směrnice [89/391] se s výjimkou čl. 2 odst. 2 vztahuje v plném rozsahu na celou oblast uvedenou v odstavci 1, aniž jsou dotčena přísnější nebo zvláštní ustanovení této směrnice.“

8 Článek 2 uvedené směrnice obsahuje následující definice:

„Pro účely této směrnice:

a) ‚*těhotnou zaměstnankyní*‘ se rozumí těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;

b) ‚*zaměstnankyní krátce po porodu*‘ se rozumí každá zaměstnankyně krátce po porodu ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy a/nebo zvyklostmi;

c) ‚*kojící zaměstnankyní*‘ se rozumí každá kojící zaměstnankyně ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy nebo zvyklostmi.“

9 Článek 8 téže směrnice, nadepsaný „Mateřská dovolená“, stanoví:

„1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mají nárok na nepřetržité období nejméně čtrnácti týdnů mateřské dovolené rozložené před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

2. Mateřská dovolená uvedená v odstavci 1 musí zahrnovat povinnou mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně dvou týdnů rozložených před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“

10 Článek 11 směrnice 92/85, nadepsaný „Práva vyplývající z pracovní smlouvy“, stanoví:

„K zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkonu jejich práv na ochranu bezpečnosti a zdraví uznaných tímto článkem se stanoví, že:

[...]

2) v případě uvedeném v článku 8 musí být:

a) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna práva vyplývající z pracovní smlouvy, jiná než jsou práva uvedená v písmenu b) níže,

b) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky;

3) dávky uvedené v bodě 2 písm. b) se považují za odpovídající, jestliže zajišťují příjem nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušení činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem, v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy;

4) členské státy mohou podmínit nárok na odměnu za práci nebo na dávky uvedené v bodech 1 a 2 písm. b) tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky stanovené vnitrostátními právními předpisy.

Tyto podmínky nesmí za žádných okolností stanovit doby předchozího zaměstnání přesahující 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu.“

Belgické právo

11 Zákon ze dne 14. července 1994 o povinném zdravotním a nemocenském pojištění, v úplném znění (*Moniteur belge* ze dne 27. srpna 1994, s. 21524) použitelném na spor v původním řízení (dále jen „zákon ze dne 14. července 1994“) v čl. 86 odst. 1 stanoví:

„Nárok na dávky v případě pracovní neschopnosti, které jsou definovány v kapitole III hlavy IV tohoto zákona v úplném znění, mají za podmínek stanovených tímto zákonem:

1° a) zaměstnanci, kteří se účastní povinného nemocenského pojištění na základě zákona ze dne 27. června 1969 o novele zákona ze dne 28. prosince 1944 o sociálním zabezpečení zaměstnanců, včetně zaměstnanců, kteří pobírají dávku (v důsledku neoprávněného ukončení pracovní smlouvy, jednostranného ukončení pracovní smlouvy v případě zástupců zaměstnanců, jednostranného ukončení pracovní smlouvy v případě zástupců odborů nebo ukončení pracovní smlouvy společnou dohodou), po dobu krytou touto dávkou;

b) výše uvedené zaměstnankyně během doby odpočinku uvedené v čl. 32 prvním a čtvrtém pododstavci;

c) zaměstnanci, kteří se nacházejí v situacích uvedených v čl. 32 prvním, třetím a pátém pododstavci;

[...]

2° zaměstnanci, kteří v průběhu období pracovní neschopnosti (nebo ochrany mateřství), které je definováno tímto zákonem v úplném znění, ztratí postavení oprávněných osob podle bodu 1°;

3° po uplynutí doby návazného pojištění uvedené v čl. 32 prvním pododstavci bodě 6° zaměstnanci, kteří byli oprávněnými osobami podle bodu 1° za podmínky, že se stali práce neschopnými (nebo se nacházejí v období ochrany mateřství nejpozději první pracovní den po uplynutí doby návazného pojištění).“

12 Článek 112 zákona ze dne 14. července 1994 stanoví:

„Za podmínek stanovených tímto zákonem mají oprávněné osoby uvedené v čl. 86 odst. 1 nárok na dávku v mateřství, která je definována v kapitole III hlavy V tohoto zákona v úplném znění."

13 Článek 116 uvedeného zákona stanoví:

„Aby oprávněné osoby uvedené v článku 112 získaly nárok na dávky upravené v hlavě IV, musí splnit podmínky stanovené v článcích 128 až 132.

Po vyjádření řídicího výboru útvaru sociálního zabezpečení může král u kategorií oprávněných osob, které definuje, buď od podmínek spojených s minimální příspěvkovou dobou stanovených v článku 128 upustit, nebo je upravit."

14 Článek 128 téhož zákona zní takto:

„1. Aby oprávněné osoby uvedené v čl. 86 odst. 1 získaly nárok na dávky upravené v hlavě IV, musí splnit požadavek minimální příspěvkové doby za následujících podmínek:

1° za dobu šesti měsíců předcházejících dni vzniku nároku odpracovat celkový počet dnů stanovený králem. Neodpracované dny, které lze považovat za dny výkonu práce, stanoví král. Král stanoví, co se rozumí ‚pracovním dnem';

2° za podmínek, které stanoví král, doložit, že na téže období bylo skutečně zaplaceno pojistné na nemocenské pojištění, přičemž toto pojistné musí dosáhnout minimální částky stanovené králem nebo musí být za podmínek stanovených králem doplněno individuálními příspěvky.

2. Král stanoví podmínky, za nichž se splnění požadavku minimální příspěvkové doby nepožaduje nebo za nichž je tato minimální příspěvková doba zkrácena.

[...]"

15 Článek 203 královského dekretu ze dne 3. července 1996, kterým se provádí zákon o povinném zdravotním a nemocenském pojištění, v úplném znění ze dne 14. července 1994 (*Moniteur belge* ze dne 31. července 1996, s. 20285), které je použitelné na spor v původním řízení (dále jen „královský dekret ze dne 3. července 1996"), stanoví:

„Pro účely čl. 128 odst. 1 zákona [ze dne 14. července 1994] musí oprávněné osoby odpracovat celkem nejméně sto dvacet dnů za období šesti měsíců [...]"

16 Článek 205 odst. 1 bod 6° tohoto královského dekretu stanoví:

„Pro vznik nároku na dávky v případě pracovní neschopnosti se splnění požadavku minimální příspěvkové doby nepožaduje v případě:

[...]

6° osoby, která v době třiceti dnů po dni účinnosti její výpovědi ze služebního poměru učiněné z vlastního podnětu získá postavení oprávněné osoby ve smyslu čl. 86 odst. 1 bodu 1 písm. a) nebo c) zákona [ze dne 14. července 1994], pokud byla zaměstnána nepřetržitě po dobu nejméně šesti měsíců jako pracovník ve služebním poměru. Byla-li takto zaměstnána po dobu kratší šesti měsíců, pokládá se toto období za období rozhodné pro výpočet minimální příspěvkové doby upravené v článku 128 zákona [ze dne 14. července 1994]."

17 Články 203 a 205 královského dekretu ze dne 3. července 1996 jsou obsaženy v oddílech 1 a 2 kapitoly III hlavy III tohoto nařízení.

18 Článek 7 odst. 1 zákona ze dne 20. července 1991 o ustanoveních v sociální oblasti a jiných ustanoveních (La loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses) (*Moniteur belge* ze dne 1. srpna 1991, s. 16951), ve znění použitelném na spor v původním řízení, stanoví:

„Tato kapitola se se použije na jakoukoli osobu:

— jejíž služební poměr ve státní správě nebo v jiném veřejnoprávním subjektu byl ukončen, neboť orgán jej jednostranně ukončil nebo jmenovací akt byl zrušen, revokován či nebyl obnoven,

— a na kterou se z důvodu tohoto služebního poměru nevztahují ustanovení zákona ze dne 27. června 1969 o novele zákona ze dne 28. prosince 1944 o sociálním zabezpečení zaměstnanců v rozsahu, v němž se týkají režimu zaměstnání a ztráty zaměstnání a oblasti povinného pojištění pro případ nemoci a invalidity.“

19 Článek 10 odst. 1 tohoto zákona stanoví:

„Zaměstnavatel uhradí Office national de sécurité sociale (Národní úřad sociálního zabezpečení) a Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales (Národní úřad sociálního zabezpečení pracovníků krajských a místních správních orgánů) ve prospěch oprávněných osob podle této kapitoly:

1° pojistné dlužné zaměstnavatelem a zaměstnancem za období odpovídající počtu odpracovaných dnů, které propuštěná osoba musí běžně doložit, aby s ohledem na věkovou kategorii, ke které patří, měla nárok na dávky v nezaměstnanosti na základě právní úpravy v oblasti nezaměstnanosti;

2° pojistné dlužné zaměstnavatelem a zaměstnancem vypočítané za období šesti měsíců, které umožňuje, aby dotyčná osoba měla přístup k výhodám systému povinného pojištění pro případ nemoci a invalidity, sociálního zabezpečení a pojištění pro případ mateřství.“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

20 V září 2003 byla Ch. Rosselle zaměstnána jako učitelka v Ternat (Belgie) a v září 2008 byla jmenována pracovnicí ve služebním poměru ve Vlámském společenství.

21 Charlotte Rosselle bylo uděleno neplacené volno z osobních důvodů, aby mohla od 1. září 2009 vyučovat jakožto zaměstnankyně v rámci hodin jazykové integrace ve Francouzském společenství.

22 Charlotte Rosselle vykonávala tuto činnost do 11. ledna 2010, kdy nastoupila na mateřskou dovolenou. Porodila dne 2. února 2010.

23 Charlotte Rosselle požádala UNM, subjekt, u kterého byla pojištěna, aby jí od 11. ledna 2010 vyplácel dávku v mateřství.

24 Rozhodnutím ze dne 23. února 2010 UNM tuto žádost zamítl z důvodu, že dne 1. září 2009 změnila Ch. Rosselle svůj status, jelikož poté, co byla jmenována pracovnicí ve služebním poměru, se stala zaměstnankyní. Podle belgické právní úpravy však musí být pro vznik nároku na dávku v mateřství splněna podmínka šestiměsíční příspěvkové doby, kterou jako zaměstnankyně nesplnila.

25 Charlotte Rosselle podala proti tomuto rozhodnutí žalobu k Tribunal du travail de Nivelles (pracovní soud v Nivelles) a dovolávala se zejména směrnice 92/85.

26 Předkládající soud zdůrazňuje, že belgická právní úprava stanoví, že v případě pracovníka ve služebním poměru, který podá výpověď nebo je propuštěn, se nepožaduje splnění požadavku minimální příspěvkové doby ke vzniku nároku na některé sociální dávky. Osvobození od takového požadavku však naopak není upraveno v případě pracovníka ve služebním poměru, kterému bylo uděleno neplacené volno z osobních důvodů, zejména pokud jde o dávku vyplácenou během mateřské dovolené.

27 Za těchto podmínek se Tribunal du travail de Nivelles rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Jsou oddíly 1 a 2 kapitoly III hlavy III královského dekretu ze dne 3. července 1996 v rozporu se směrnicí 92/85 a směrnicí 2006/54 z důvodu, že od požadavku minimální příspěvkové doby neosvobozují pracovnici ve služebním poměru, jíž bylo uděleno neplacené volno z osobních důvodů a která čerpá mateřskou dovolenou, zatímco takové osvobození přiznávají pracovníkovi ve služebním poměru, který dal výpověď, a pracovníkovi ve služebním poměru, který byl propuštěn?“

K předběžné otázce

28 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda směrnice 92/85 a 2006/54 musí být vykládány v tom smyslu, že brání tomu, aby členský stát odmítl přiznat zaměstnankyni dávku v mateřství z důvodu, že jako pracovnice ve služebním poměru, které bylo uděleno neplacené volno z osobních důvodů, aby mohla pracovat jako zaměstnankyně, nesplnila v rámci tohoto zaměstnání požadavek minimální příspěvkové doby stanovený vnitrostátním právem ke vzniku nároku na uvedenou dávku v mateřství, i když bezprostředně před předpokládaným datem porodu pracovala více dvanáct měsíců.

Ke směrnici 92/85

29 Článek 8 odst. 1 směrnice 92/85 stanoví, že členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně mají nárok na nepřetržité období nejméně čtrnácti týdnů mateřské dovolené rozložené před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

30 Podle judikatury Soudního dvora platí, že právo na mateřskou dovolenou přiznané těhotným zaměstnankyním musí být považováno za prostředek ochrany sociálního práva, který má zvláštní důležitost. Zákonodárce Evropské unie usoudil, že zásadní změny životních podmínek dotčených žen po vymezenou dobu nejméně čtrnácti týdnů, která předchází porodu a následuje po něm, představují legitimní důvod pro přerušení výkonu profesní činnosti a veřejné orgány nebo zaměstnavatelé nemohou legitimitu tohoto důvodu nijak zpochybňovat (rozsudky Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, bod 49; Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, bod 48 a D., C-167/12, EU:C:2014:169, bod 32).

31 Z ustanovení čl. 11 bodu 2 písm. b) směrnice 92/85 vyplývá, že k zaručení výkonu práv zaměstnankyň na ochranu bezpečnosti a zdraví uznaných tímto článkem se stanoví, že v případě mateřské dovolené musí být zaměstnankyním zajištěno zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky.

32 Článek 11 bod 4 směrnice 92/85 v tomto ohledu upřesňuje, že členské státy mohou podmínit nárok na odměnu za práci nebo na dávky v mateřství uvedené v bodě 2 písm. b) tohoto článku tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky stanovené vnitrostátními právními předpisy, přičemž tyto podmínky nesmí za žádných okolností stanovit doby předchozího zaměstnání přesahující 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu.

33 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že v projednávaném případě musí podle vnitrostátní právní úpravy dotčené v původním řízení dotyčná zaměstnankyně k tomu, aby získala nárok na dávku v mateřství, splnit požadavek minimální příspěvkové doby, což vyžaduje zejména 120 odpracovaných dnů během šesti měsíců předcházejících dni vzniku nároku na dávku v mateřství.

34 Tato právní úprava však neupravuje osvobození od tohoto požadavku minimální příspěvkové doby k získání této dávky v mateřství v takovém případě, o jaký se jedná ve věci v původním řízení, v němž je pracovnici ve služebním poměru uděleno neplacené volno z osobních důvodů, aby mohla pracovat jako zaměstnankyně, na rozdíl od případu pracovnice ve služebním poměru, která podá výpověď, nebo je propuštěna.

35 Ve věci v původním řízení tak Ch. Rosselle mezi datem, kdy se stala zaměstnankyní poté, co byla pracovnicí ve služebním poměru a předpokládaným datem porodu nesplnila jako zaměstnankyně podmínku minimálně šestiměsíční příspěvkové doby vyžadovanou belgickou právní úpravou. Z toho vyplývá, že i když Ch. Rosselle před nástupem na mateřskou dovolenou pracovala několik let bez přerušení jako učitelka, byla připravena o jakoukoli dávku v mateřství.

36 Je tedy třeba ověřit, zda čl. 11 bod 4 druhý pododstavec směrnice 92/85 brání tomu, aby členský stát trval na splnění požadavku nové šestiměsíční příspěvkové doby, pokud je takové pracovnici v služebním poměru, jako je Ch. Rosselle, uděleno neplacené volno z osobních důvodů, aby mohla pracovat jako zaměstnankyně, i když tato pracovnice pracovala více než dvanáct měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu.

37 Úvodem je třeba připomenout, že podle čl. 1 odst. 1 a 2 je směrnice 92/85 desátou samostatnou směrnicí ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391 a směrnice 89/391 se s výjimkou čl. 2 odst. 2 vztahuje v plném rozsahu na celou oblast uvedenou v čl. 1 odst. 1 směrnice 92/85. Článek 2 odst. 1 směrnice 89/391 přitom stanoví, že tato směrnice se vztahuje na všechny činnosti veřejného i soukromého sektoru. Článek 3 písm. a) téže směrnice definuje „zaměstnance“ jako každou osobu zaměstnanou zaměstnavatelem, včetně učňů a stážistů, s výjimkou osob zaměstnaných v domácnosti.

38 Pokud jde o znění čl. 11 bod 4 druhého pododstavce směrnice 92/85, je třeba konstatovat, že v několika jazykových verzích tohoto ustanovení jsou v něm uvedeny „doby předchozích zaměstnání“ v množném čísle. Je tomu tak mimo jiné ve španělštině („períodos de trabajo previo“), angličtině („periods of previous employment“), francouzštině („périodes de travail préalable“), italštině („periodi di lavoro preliminare“) nebo portugalštině („períodos de trabalho“).

39 Jiné jazykové verze, mimo jiné dánská, německá nebo nizozemská, nevylučují existenci několika dob předchozího zaměstnání.

40 Článek 11 bod 4 druhý pododstavec směrnice 92/85 ani žádné jiné ustanovení této směrnice nestanoví podmínku týkající se povahy těchto dob zaměstnání.

41 Za těchto podmínek nemohou být „doby předchozího zaměstnání“ uvedené v čl. 11 bodě 4 druhém pododstavci směrnice 92/85 omezeny jen na jedno zaměstnání vykonávané před předpokládaným datem porodu. Tyto doby zaměstnání musí být vykládány tak, že zahrnují různá po sobě následující zaměstnání vykonávaná dotyčnou pracovnicí před tímto datem, včetně zaměstnání pro různé zaměstnavatele a s různým statusem. Jediným požadavkem stanoveným tímto ustanovením je, aby dotyčná osoba vykonávala jedno nebo několik zaměstnání během doby vyžadované vnitrostátním právem k získání nároku na dávku v mateřství podle uvedené směrnice.

42 Ze znění čl. 11 bodu 4 druhého pododstavce směrnice 92/85 vyplývá, že členský stát nemůže uložit splnění požadavku nové minimálně šestiměsíční příspěvkové doby před vznikem nároku na dávku v mateřství z toho důvodu, že dotyčná zaměstnankyně změnila svůj status nebo zaměstnání.

43 Podle ustálené judikatury Soudního dvora platí, že je třeba pro výklad ustanovení unijního práva vzít v úvahu nejen jeho znění, ale i jeho kontext a cíle sledované právní úpravou, jejíž je součástí (rozsudky Merck, 292/82, EU:C:1983:335, bod 12; TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, bod 44 a Utopia, C-40/14, EU:C:2014:2389, bod 27).

44 V tomto ohledu je třeba připomenout, že účelem směrnice 92/85, která byla přijata na základě článku 118a Smlouvy o EHS, kterému odpovídá článek 153 SFEU, je zlepšit bezpečnost a ochranu zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (rozsudky Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, bod 27; Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 58 a D., C-167/12, EU:C:2014:169, bod 29).

45 V tomto kontextu je třeba uvést – jak vyplývá ze sedmnáctého bodu odůvodnění směrnice 92/85 – že k zabránění tomu, aby se opatření týkající se mateřské dovolené míjela účinkem, pokud by nebyla provázena zachováním práv vyplývajících z pracovní smlouvy, unijní zákonodárce v čl. 11 bodě 2 písm. b) směrnice 92/85 stanovil, že zaměstnankyním, na které se vztahuje tato směrnice, musí být v případě mateřské dovolené uvedené v článku 8 zmíněné směrnice zajištěno zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky (v tomto smyslu viz rozsudek Boyle a další, C-411/96, EU:C:1998:506, bod 30).

46 Požadavek další minimální příspěvkové doby při změně statusu nebo zaměstnání by však zpochybnil minimální ochranu upravenou v čl. 11 bodě 2 směrnice 92/85, pokud by dotyčná zaměstnankyně nesplnila požadavek šestiměsíční příspěvkové doby v novém zaměstnání, i když by doby předchozího zaměstnání bezprostředně před předpokládaným datem porodu přesahovaly dvanáct měsíců.

47 Belgická vláda nakonec tvrdí, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení neukládá, aby dotyčná zaměstnankyně zastávala stejné pracovní místo během šesti měsíců před porodem, avšak vyžaduje, aby tato zaměstnankyně zastávala nejméně šest měsíců jedno nebo více pracovních míst, která jí umožňují získat nároky v rámci sociálního zabezpečení zaměstnanců. Pokud jde přitom o pracovní místo zastávané ve státní správě, nedochází v jeho případě k hrazení příspěvků do systému sociálního zabezpečení zaměstnanců.

48 V tomto ohledu stačí připomenout, že v případě, že dotyčná pracovnice změnila zaměstnání a stala se zaměstnankyní poté, co byla pracovnicí ve služebním poměru během doby uvedené v čl. 11 bodě 4 druhém pododstavci směrnice 92/85, je na každém členském státě, aby zajistil koordinaci jednotlivých subjektů, které mohou vyplatit dávku v mateřství.

49 Za těchto podmínek je třeba konstatovat, že podle čl. 11 bodu 4 druhého pododstavce směrnice 92/85 členský stát nemůže odmítnout přiznat zaměstnankyni dávku v mateřství z důvodu, že jakožto pracovnice ve služebním poměru, které bylo uděleno neplacené volno z osobních důvodů, aby mohla pracovat v zaměstnaneckém poměru, nesplnila v rámci tohoto zaměstnání požadavek minimální příspěvkové doby stanovený vnitrostátním právem ke vzniku nároku na uvedenou dávku v mateřství, i když bezprostředně před předpokládaným datem porodu pracovala více než dvanáct měsíců.

Ke směrnici 2006/54

50 Vzhledem k odpovědi dané na otázku z hlediska směrnice 92/85, není namístě odpovídat na tuto otázku z hlediska směrnice 2006/54.

51 S ohledem na výše uvedené je třeba odpovědět na položenou otázku tak, že čl. 11 bod 4 druhý pododstavec směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby členský stát odmítl přiznat zaměstnankyni dávku v mateřství z důvodu, že jakožto pracovnice ve služebním poměru, které bylo uděleno neplacené volno z osobních důvodů, aby mohla pracovat v zaměstnaneckém poměru,

nesplnila v rámci tohoto zaměstnání požadavek minimální příspěvkové doby stanovený vnitrostátním právem ke vzniku nároku na uvedenou dávku v mateřství, i když bezprostředně před předpokládaným datem porodu pracovala více než dvanáct měsíců.

K nákladům řízení

52 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (čtvrtý senát) rozhodl takto:

Článek 11 bod 4 druhý pododstavec směrnice Rady 92/85 ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desáté směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) musí být vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby členský stát odmítl přiznat zaměstnankyni dávku v mateřství z důvodu, že jakožto pracovnice ve služebním poměru, které bylo uděleno neplacené volno z osobních důvodů, aby mohla pracovat v zaměstnaneckém poměru, nesplnila v rámci tohoto zaměstnání požadavek minimální příspěvkové doby stanovený vnitrostátním právem ke vzniku nároku na uvedenou dávku v mateřství, i když bezprostředně před předpokládaným datem porodu pracovala více než dvanáct měsíců.

Podpisy.